

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dianalisis dari bab sebelumnya dengan memakai PLS (*Partial Least Square*) terkait pengaruh *teleworking* dan stres kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dengan Kecerdasan Emosional sebagai variabel moderasi, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil penelitian secara parsial variabel *teleworking* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* di PT Bhinneka Mentari Dimensi. *Teleworking* berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan nilai *original sample* sebesar 0,356. Hasil uji t-statistik menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar $4,932 > t_{tabel}$, yang diartikan bahwa *Teleworking* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan nilai *p-value* adalah $0,000 < 0,05$ berarti *Teleworking* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H1 dapat diterima yaitu *Teleworking* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Hasil penelitian membuktikan secara parsial bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* di PT Bhinneka Mentari Dimensi. Hal ini mengindikasikan bahwa stres kerja dapat menimbulkan perilaku *organizational citizenship behavior* pada karyawan. Stres Kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan nilai *original sample* sebesar 0,174. Hasil uji t-statistik menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar $3,634 > t_{tabel}$, yang diartikan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan nilai *p-value* adalah $0,000 < 0,05$ berarti *Teleworking* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H1 dapat diterima yaitu Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Hasil penelitian membuktikan bahwa kecerdasan emosional memoderasi secara signifikan dengan arah negatif terhadap *teleworking* terhadap

organizational citizenship. Hal ini mengindikasikan bahwa kecerdasan emosional memperlemah pengaruh *teleworking* terhadap *organizational citizenship behavior*. *Teleworking* berpengaruh negatif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yang dimoderasi Kecerdasan Emosional dengan nilai *original sample* sebesar -0,099. Hasil uji t-statistik menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 4,932 > t_{tabel} , yang diartikan bahwa *Teleworking* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan nilai *p-value* adalah $0,032 < 0,05$ berarti *Teleworking* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yang dimoderasi Kecerdasan Emosional. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H1 dapat diterima yaitu *Teleworking* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Hasil penelitian membuktikan bahwa kecerdasan emosional tidak dapat memoderasi secara signifikan stres kerja terhadap *organizational citizenship*. Hal ini mengindikasikan bahwa kecerdasan emosional memperlemah pengaruh *teleworking* terhadap *organizational citizenship behavior*. kecerdasan emosional tidak dapat memoderasi pengaruh stres kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dengan nilai *original sample* sebesar 0,023. Hasil uji t-statistik menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar $0,472 < t_{tabel}$, dan nilai *p-value* adalah $0,639 > 0,05$ berarti kecerdasan emosional tidak dapat memoderasi pengaruh stres kerja terhadap *organizational citizenship behavior*. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak dan H₀ diterima.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Selama pelaksanaan penelitian di PT Bhinneka Mentari Dimensi dimulai dari proses pengumpulan data, penyusunan, hingga penulisan penelitian terdapat keterbatasan dan hambatan yang dialami. Keterbatasan dan hambatan tersebut meliputi:

1. Pada proses pengumpulan data fenomena terhambat karena dokumen perusahaan yang bersifat *confidential* sehingga pengambilan data dilakukan dengan pra-survei.
2. Dalam penelitian ini cukup sulit dalam mengumpulkan jawaban responden karena kesibukan kondisi pekerjaan karyawan PT Bhinneka Mentari

Dimensi sehingga menyebabkan dalam proses pengisian dan pengumpulan data kuesioner memerlukan waktu yang sedikit lama.

3. Penelitian hanya dilakukan kepada pegawai divisi operasional saja yang terdiri dari departemen *People Experience & General Support* serta *Supply Chain & Fulfillment* sehingga dapat diketahui bahwa kondisi serta hasil penelitian tidak dapat disamaratakan dengan kondisi perusahaan lain.
4. Variabel pada penelitian ini hanya menggunakan variabel *teleworking*, stres kerja, *organizational citizenship behavior*, dan kecerdasan emosional. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel lain untuk menyempurnakan penelitian

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan terkait hasil dari variable *teleworking*, stres kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dengan kecerdasan emosional sebagai variable moderasi di PT Bhinneka Mentari Dimensi, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut.

- a. Saran untuk organisasi yaitu melakukan pengelolaan terhadap jam kerja karyawan antara waktu istirahat dengan waktu bekerja. Upaya yang dapat dilakukan adalah dengan tidak memberikan pekerjaan kepada karyawan diluar jam kerja sehingga mengharuskan karyawan untuk bekerja lembur.
- b. Saran untuk organisasi yaitu melakukan pengecekan secara rutin dan pemeliharaan secara berkala terhadap karyawan yang melakukan *teleworking*. Hal ini dikarenakan indikator rendah terkait faktor situasional adalah kurangnya bantuan teknis dari tempat kerja pada saat melakukan *teleworking* mengakibatkan proses kerja menjadi terhambat dan dalam penyebaran informasi dan pengetahuan kepada seluruh anggota organisasi menjadi tidak *real time*.
- c. Saran untuk organisasi yaitu melakukan riset terhadap dukungan dan motivasi untuk para karyawan untuk meningkatkan perilaku kewargaan organisasi yang tinggi untuk memajukan perusahaan
- d. Sebaiknya merangkul para karyawannya agar mereka merasa dipedulikan dan mempunyai keterikatan lebih dengan perusahaan. dengan cara seperti

memberikan mereka kesempatan untuk berpendapat untuk mengutarakan ide dan gagasan, memberikan pelatihan outbond karena bisa membentuk team building dan harmonisasi tim. Agar keterikatan emosional antar karyawan meningkat.